



La gestión familiar y la disolución de pymes en Los Olivos - Lima 2025.

Family management and the dissolution of SMEs in Los Olivos - Lima 2025.

Jhoanna Iveth Santiago-Rufasto¹, Sebastián Ramos-Cosí², Haslyd Claydiana Ramos-Jara³
^{1,2}Universidad de Ciencias y Humanidades, Los Olivos - Perú

Recibido: 10 de diciembre de 2024.

Aceptado: 12 de abril de 2025.

Publicado: 01 mayo de 2025.

Resumen- El presente artículo tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión familiar y la disolución de las PYMES en el distrito de Los Olivos, Lima – 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y con un diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó un cuestionario estructurado (Likert de cinco puntos) a una muestra de 80 empresas familiares para evaluar toma de decisiones, sucesión generacional, estructura organizativa, sostenibilidad financiera, conflictos internos y capacidad de adaptación en relación con el riesgo de disolución. Los datos fueron analizados mediante fiabilidad, estadísticos de normalidad, correlaciones de Spearman y pruebas de Chi-cuadrado, complementadas con V de Cramer. Los resultados muestran correlaciones negativas para toma de decisiones, sucesión generacional y estructura organizativa con la disolución, y positivas y significativas ($p < .001$) para sostenibilidad financiera, conflictos internos y capacidad de adaptación. Se concluye que fortalecer la gestión familiar es un factor estratégico para la permanencia de las PYMES al potenciar su resiliencia y competitividad.

Palabras clave: disolución, estructura organizativa, gestión familiar, pymes, sucesión generacional, capacidad de adaptación.

Abstract— This study determines the relationship between family management and SME dissolution in Los Olivos, Lima – 2025. A quantitative, applied, non-experimental cross-sectional design was used. A structured five-point Likert questionnaire was administered to a sample of 80 family firms to assess decision-making, generational succession, organizational structure, financial sustainability, internal conflicts, and adaptation capacity regarding dissolution risk. Data analysis combined reliability, normality tests, Spearman correlations, and Chi-square tests, complemented with Cramér's V. Results show negative correlations between dissolution and decision-making, succession, and structure, and positive, statistically significant ($p < .001$) relationships for financial sustainability, internal conflicts, and adaptation capacity. Strengthening family management emerges as a strategic factor for SME continuity by enhancing resilience and competitiveness.

Keywords: dissolution, family management, generational succession, organizational structure, smes, adaptation capacity.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: jsantiago@uch.edu.pe (Jhoanna Iveth Santiago Rufasto).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Como citar este artículo: J. I. Santiago-Rufasto, S. Ramos-Cosí y H. C. Ramos-Jara, "La gestión familiar y la disolución de pymes en Los Olivos - Lima 2025", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 13, no. 2, pp. 01-08 2025, doi: [10.15649/2346030X.5647](https://doi.org/10.15649/2346030X.5647)

I. INTRODUCCIÓN

El artículo actual resalta la importancia de la gestión familiar en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que constituyen una porción significativa del tejido empresarial en el Perú, incluidos aquellas con desafíos de sostenibilidad y riesgos de disolución. Por ello, el objetivo general de este estudio es determinar la relación entre la gestión familiar y la disolución de PYMES en los olivos, Lima-2025; de manera específica, se analiza (A) la toma de decisiones, (B) la sucesión generacional y (C) la estructura organizativa. La interacción entre la familia y las prácticas de gestión no solo aporta a la solidez financiera y operativa de las PYMES, sino que también favorece que estas puedan adaptarse en contextos cambiantes, como sucedió después de la pandemia de COVID-19. En ese marco, diversos estudios han resaltado la importancia de la relación entre la familia y la gestión empresarial en PYMES, así como su efecto sobre el desempeño y la resiliencia organizacional [1]-[3]. Un ejemplo de ello es lo señalado en un estudio desarrollado en Quito, Ecuador, donde se evidenció una caída relevante en los ingresos de las pequeñas empresas durante la pandemia, poniendo en relieve su fragilidad frente a escenarios de crisis económicas [4]. Este resultado deja ver que, para enfrentar esas limitaciones, es necesario dar mayor impulso a la alfabetización financiera y también a la digitalización dentro de las empresas familiares [5], [6], pues ambas prácticas fortalecen la sostenibilidad y la capacidad innovadora de las PYMES familiares frente a contextos adversos. Esto se debe a que la aplicación de estas herramientas puede convertirse en un soporte real de la gestión estratégica, de manera que no solo ayude a sostenerlas en momentos de dificultad, sino que incluso les permita proyectarse mejor en escenarios desafiantes.

Por su parte, Bawono et al. [5], en un estudio realizado en Indonesia, mencionan que la alfabetización financiera mantiene una relación directa con el desempeño de las PYMES. Los autores señalan que, cuando los encargados de la gestión cuentan con mayor preparación en este campo, las organizaciones alcanzan mejores resultados y logran establecer prácticas que fortalecen su sostenibilidad. No obstante, también advierten que en muchos casos la gestión familiar se limita únicamente a delegar decisiones sin un plan claramente definido, lo que al final incrementa los riesgos en el funcionamiento de la empresa. En ese sentido, se vuelve evidente la importancia de promover un compromiso más compartido entre los integrantes de la familia, considerando que la toma de decisiones estratégicas y la sucesión entre generaciones terminan siendo factores clave para asegurar la continuidad del negocio.

De igual manera, Kryeziu et al. [3] ponen de relieve el papel que cumple la gestión en la resiliencia de las PYMES durante los periodos de crisis, especialmente en economías que se encuentran en transición, pues ahí la capacidad de reorganizarse y adaptarse depende en gran medida del liderazgo y de la cohesión familiar.

En esa perspectiva, los investigadores enfatizan la urgencia de diseñar estrategias que permitan integrar a la familia en los procesos de reconstrucción empresarial, con el propósito de alcanzar mayor capacidad de respuesta en escenarios de incertidumbre. Para ello, se requiere que los líderes familiares mantengan una actitud abierta frente a la competencia, transmitan confianza en la organización y promuevan dinámicas innovadoras que potencien su adaptabilidad.

A su vez, como lo indica Mura et al. [7], la estabilidad que puedan alcanzar estas organizaciones también depende de los vínculos familiares y de la forma en que estos se reflejan en la estructura de gestión interna.

En el caso peruano, las PYMES familiares muestran dinámicas complejas en lo relacionado con sus niveles de desempeño y supervivencia, particularmente desde el año 2020 hasta las proyecciones hacia 2025 [8]. Entre los factores que explican esta situación destacan la sostenibilidad financiera, los estilos de gestión aplicados y el impacto de condiciones externas, como fue la pandemia de COVID-19. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) Financing SMEs and Entrepreneurs Scoreboard 2025, en 2023 el costo de crédito para PYMES subió 6% y el préstamo bancario cayó 9%, un nivel no visto desde la crisis financiera. Se proyecta para 2024-2025 un incremento en vulnerabilidades, con tasas de cierre en América Latina y el Caribe entre 20% y 30% para nuevas firmas en su primer año [39]. En conclusión, diversos estudios coinciden en que las PYMES conducidas por gerentes con mayor formación financiera alcanzan mejores resultados en términos económicos y de permanencia en el mercado [1], [5].

La pandemia de COVID-19 generó disrupciones en 2020 y 2021, resultando en un declive para las pequeñas empresas. Un estudio en Quito registró una disminución en ingresos de aproximadamente \$408 millones entre 2019 y 2020 [9]. Las tasas de cierre aumentaron, con alrededor del 70% de las pequeñas empresas en América Latina enfrentando dificultades para mantener operaciones por más de dos años [10], [11].

Las PYMES familiares demuestran resiliencia única mediante relaciones estrechas que proporcionan apoyo emocional y financiero [7]. Sin embargo, enfrentaron obstáculos por falta de diversificación y adaptación digital [12], [13]. Los estudios destacan la planificación estratégica y transformación digital, mostrando que las PYMES que integraron marketing digital mejoraron su alcance y competitividad [14], [15]. Esta transformación se intensificó después de 2021, consolidándose como un factor clave para la sostenibilidad [16].

La sostenibilidad, no obstante, se ve afectada por presiones financieras, como restricción de crédito, que agravan las vulnerabilidades estructurales [17]. Para 2023 y posteriores, la alfabetización financiera se mantiene como un componente crítico, evidenciando una correlación positiva entre conocimiento financiero y rendimiento [5], [18]. En este contexto, la disolución de las PYMES familiares en Los Olivos, Lima, se presenta como un fenómeno multicausal en la etapa post-COVID-19.

La pandemia provocó obstáculos institucionales y aumentos en los costos operativos [19]. Se estima que el 43% de las PYMES en Estados Unidos se cerraron temporalmente, tendencia que se replicó en Lima [20]. Mientras en Los Olivos, el acceso limitado al financiamiento contribuyó a tasas de cierre elevadas [21].

La falta de estrategia administrativa ha sido un factor determinante de la disolución de PYMES [22], mientras que la calidad del liderazgo cumple un rol decisivo en su adaptación y permanencia [23]. Asimismo, el contexto social puede generar conflictos internos que comprometen la estabilidad [24], y la transformación digital se consolida como palanca clave de competitividad [25], [26]. En paralelo, las PYMES enfrentan entornos altamente competitivos y limitaciones en acceso al financiamiento, lo que restringe su crecimiento [27], [28], [29]. Desde una mirada macro, las PYMES representan cerca del 90 % del tejido empresarial y su adaptabilidad depende en gran medida de la gestión interna [32]; además, la comunicación eficaz favorece la toma de decisiones [33]. En el plano práctico, la gestión familiar ofrece directrices para optimizar

recursos [34] y, en el social, contribuye a la cohesión y al empleo [35]. Finalmente, el apoyo público condiciona la longevidad empresarial, al influir en acceso a programas y servicios productivos [36].

II. MARCO TEÓRICO

Al analizar el impacto de la gestión familiar en las PYMES, se consideran investigaciones que demuestran la importancia de la colaboración familiar en el desarrollo sostenible [11-13], [7], [37], [38]. El ámbito nacional, el fortalecimiento empresarial – por ejemplo, mediante el Programa Nacional Tu Empresa – como vía para ampliar el acceso a financiamiento y capacitación, favoreciendo así la continuidad organizacional [36]. En coherencia con ello, la gestión estratégica de las empresas familiares se concibe como un enfoque integral que, bajo condiciones adecuadas, potencia la toma de decisiones, ordena procesos y refuerza la cultura interna; de este modo, se construyen organizaciones más resilientes y respetuosas de sus diferencias, con impacto directo en la sostenibilidad económica [11], [7], [37], [38]. Finalmente, las estrategias públicas orientadas a mejorar la calidad de las PYMES —incluida la línea de servicios de Tu Empresa— articulan instrumentos de formalización, asesoría y acompañamiento que respaldan la permanencia y el crecimiento del tejido empresarial [36].

En el país se han implementado estrategias para mejorar la calidad de las PYMES, como el Programa Nacional Tu Empresa, establecido por el Ministerio de la Producción (PRODUCE) desde 2015, con el propósito de garantizar un acceso equitativo al financiamiento y la capacitación. Además, políticas como el Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE buscan proteger el derecho a operar formalmente, respetando las particularidades de las empresas familiares.

La gestión familiar se vincula con comprensión, aceptación y respeto hacia las dinámicas internas. Asimismo, Clauß et al., afirma que lo crucial es que responde positivamente a las diferencias familiares, lo que favorece la cohesión y la estabilidad organizacional [38]. Desde una perspectiva teórica, el constructivismo se relaciona con el objeto de estudio en tanto promueve un aprendizaje significativo a través de la interacción entre los conocimientos previos y las nuevas experiencias generadas dentro de la empresa familiar. Así, la gestión familiar puede entenderse como un proceso de construcción continua de saberes y prácticas que emergen del intercambio entre generaciones, fortaleciendo la toma de decisiones y la sostenibilidad organizativa [38].

Dado lo anterior, la reflexión sobre la gestión familiar en América Latina y el Caribe (ALC) demanda una revisión de enfoques. Se distinguen dos posturas: una centrada en las experiencias familiares —que valora la influencia de la cultura y la tradición— y otra de carácter universalista, donde el discurso se diluye sin atender problemáticas específicas (Tabla 1).

Tabla 1: Aportes conceptuales.

Título-Autores	Aportes conceptuales
The role of knowledge management capability, financial literacy, and problem-solving skills on organizational performance for smes. Autores: I. Bawono et al. (2022) [5].	La alfabetización financiera en gerentes familiares mejora el desempeño, enfatizando la necesidad de capacidades en resolución de problemas para sostenibilidad.
Efforts to improve smes performance in purwokerto through financial literacy, financial inclusion and digitation. Autores: E. Rahmajati & P. Kusuma (2023) [31].	La inclusión financiera y digitalización en PYMES familiares fomenta optimización operativa, reconociendo diversidad como oportunidad para enriquecer gestión.
Employee motivation and job satisfaction in family-owned businesses. Autores: L. Mura et al. (2021) [7].	La motivación en empresas familiares depende de relaciones estrechas, promoviendo entornos inclusivos que celebran diferencias para retención de talento.
Sustainability in family business: mechanisms, technologies and business models. Autores: T. Clauß et al. (2022) [38].	La sostenibilidad requiere mecanismos tecnológicos en gestión familiar, eliminando barreras para participación y aprendizaje en entornos adversos.
Factors affecting success and survival of small and medium enterprises in the middle east. Autores: K. Albalushi & M. Naqshbandi (2022) [28].	Factores sociodemográficos impactan supervivencia, destacando empatía y ajustes para motivar en PYMES familiares.

Fuente: Elaboración propia.

El rol de la gestión familiar en las PYMES

En efecto, el rol de la familia dentro de las PYMES resulta determinante porque influye directamente en el desarrollo de habilidades empresariales y en la transmisión de valores. Según Salas-Arbeláez et al. [37], la familia no es únicamente un ámbito de convivencia; constituye además una comunidad de apoyo solidario donde se comparten principios éticos y sociales necesarios para el bienestar de sus integrantes. En ese sentido, la participación familiar trasciende la convivencia e involucra la toma de decisiones y la generación de nuevas propuestas que marcan el rumbo de la empresa [37]. Asimismo, los gerentes familiares tienen la responsabilidad de gestionar distintas interacciones, lo que exige transmitir confianza y, al mismo tiempo, reforzar la autoestima de los miembros que participan en la gestión. La estabilidad de estas organizaciones, como explican Mura et al. [7], depende en gran medida de los lazos familiares y de la forma en que estos se reflejan en la estructura de la empresa. Por otro lado, cuando dentro de la empresa familiar se consigue mantener una comunicación más abierta y con respeto frente a las diferencias, la participación de los miembros adquiere una importancia mayor, ya que no solo ayuda al crecimiento del negocio, sino que además aporta a la construcción de entornos más inclusivos [30]. En esa misma línea de análisis, Balwant y Singh [23] explican que la implicación de los familiares en las actividades diarias termina siendo un factor que predice con bastante claridad la trayectoria de la empresa, porque fomenta conductas más adecuadas y mejora la capacidad de adaptación. En esa perspectiva, la integración familiar también puede verse como un principio de calidad que contribuye a la sostenibilidad de las organizaciones [27]. Por lo anterior, se reconoce que el rol de la familia es decisivo en la creación de empresas con enfoque intercultural, en las cuales la diversidad deja de ser un obstáculo y empieza a entenderse como un recurso clave para abrir nuevas oportunidades y fortalecer la inclusión. No obstante, varios estudios advierten que aún queda pendiente discutir quiénes deben asumir realmente la responsabilidad de promover una gestión familiar comprometida con la inclusión socioeconómica. En conclusión, Khalil et al. [12] mencionan que la participación de la familia solo logra ser efectiva si se orienta a resultados que beneficien de manera concreta al conjunto de la organización. De manera complementaria, la forma en que los miembros de la familia asumen sus funciones genera ajustes internos que, aunque pequeños, pueden servir como punto de partida para soluciones colectivas. En el ámbito empresarial, la inclusión supone comunicación constante, planificación conjunta y acuerdos claros, tal como lo señalan Castro y Zermeno [19]. Sin embargo,

también se debe reconocer que la disolución de estas empresas surge en muchos casos a raíz de divisiones internas y políticas de carácter elitista, reflejando así una realidad familiar marcada por desigualdades crecientes y cambios en los roles tradicionales [12]. En la práctica, la disolución suele manifestarse en situaciones cotidianas que, en algunos casos, privilegian a determinados grupos y relegan a otros [12]. Restrepo et al. [18] resaltan que una gestión familiar responsable implica asumir actitudes de respeto hacia las diferencias, transformándolas en oportunidades para el desarrollo. En consecuencia, se espera que las PYMES reflejen esa diversidad y promuevan el trabajo conjunto no solo de los familiares, sino también de los profesionales que participan en su funcionamiento.

III. METODOLOGÍA

En primer lugar, esta investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y alcance descriptivo-correlacional, pues busca identificar la relación entre la gestión familiar y la disolución de PYMES en el distrito de Los Olivos, Lima. En consecuencia, se adoptó un diseño no experimental y transversal, lo que permitió observar los fenómenos en su contexto natural y en un único momento del tiempo, sin manipular variables. Dicho diseño se estructuró en tres fases articuladas: observación (caracterización del problema), reflexión (análisis de los datos) y acción (derivación de implicaciones y estrategias) [40]. Respecto al ámbito y universo de estudio, la recolección de información se realizó en Los Olivos (Lima, Perú) durante 2025. La población estuvo conformada por todas las PYMES familiares registradas en el distrito ese año y, a partir de ella, se obtuvo una muestra de 80 empresas, seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Para garantizar la pertinencia de la información, la unidad de análisis fue la empresa, y el informante clave, el/la propietario(a) o gerente general [41]. En cuanto al instrumento, se aplicó un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco puntos, construido sobre dimensiones de gestión familiar y disolución empresarial. Para asegurar la comparabilidad de las respuestas, la aplicación se efectuó de forma presencial y virtual, siguiendo un protocolo unificado. Posteriormente, los datos recolectados se procesaron con IBM SPSS Statistics versión 28. En primer lugar, se aplicó estadística descriptiva (frecuencias, medidas de tendencia central y dispersión). En segundo lugar, se desarrolló el análisis inferencial mediante correlaciones de Spearman (ρ) y pruebas de Chi-cuadrado, con el propósito de estimar la fuerza y dirección de las asociaciones entre las dimensiones de la gestión familiar y la disolución de las PYMES. La magnitud de las relaciones se complementó con el coeficiente V de Cramer, y la fiabilidad interna del instrumento se verificó mediante alfa de Cronbach ($\alpha = 0.734$) [42]. Finalmente, con el fin de asegurar la trazabilidad metodológica, se realizó una evaluación integral del proceso, identificando implicaciones emergentes y valorando la pertinencia del estudio desde la perspectiva de los participantes, quienes reconocieron su importancia al involucrar a las PYMES como actores clave para el fortalecimiento de los lineamientos operativos e institucionales.

IV. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Análisis preliminar de los datos

Antes del análisis inferencial, se evaluó la fiabilidad del cuestionario estructurado sobre gestión familiar y disolución de PYMES, compuesto por 20 ítems distribuidos en las dimensiones: toma de decisiones, sucesión generacional, estructura organizativa, sostenibilidad financiera, conflictos internos y capacidad de adaptación, con escala Likert de cinco puntos. La consistencia interna se estimó mediante el alfa de Cronbach en IBM SPSS Statistics v. 28, se adoptando como criterio de aceptabilidad $\alpha \geq 0.70$ [42].

Tabla 2: Consistencia interna del instrumento de gestión familiar y disolución de PYMES.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.734	0.734	20

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El análisis de consistencia interna del cuestionario se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = 0.734$ para los 20 ítems aplicados (Tabla 2). Este resultado se considera aceptable según los criterios de Oviedo y Campo (2005), quienes señalan que valores iguales o superiores a 0.70 indican una adecuada confiabilidad.

Tabla 3: Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Toma de Decisiones	,100	80	,048	,955	80	,006
Sucesión Generacional	,117	80	,008	,956	80	,008
Estructura Organizativa	,109	80	,019	,936	80	,001
Sostenibilidad Financiera	,088	80	,200*	,966	80	,031
Conflictos Internos	,111	80	,016	,948	80	,003
Capacidad de Adaptación	,116	80	,009	,932	80	,000
Gestión Familiar	,084	80	,200*	,954	80	,006
Disolución de PYMES	,102	80	,039	,962	80	,018

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La prueba de normalidad se aplicó a las variables de estudio mediante Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk (Tabla 3). Los resultados evidencian que, en la mayoría de las dimensiones (toma de decisiones, sucesión generacional, estructura organizativa, conflictos internos, capacidad de adaptación y disolución de PYMES), los valores de significancia fueron $p < .05$, lo que indica que sus distribuciones se apartan de la normalidad. Solo las variables sostenibilidad financiera ($p = .200$) y gestión familiar total ($p = .200$) no rechazaron la hipótesis de normalidad, ya que presentaron valores no significativos ($p > .05$).

Tabla 4: Resultados de la prueba Chi-cuadrado entre gestión familiar (dimensiones) y disolución de PYMES.

Dimensión / Variable	Variable dependiente	χ^2 (gl)	p-valor	V de Cramer	Interpretación
(D1) Toma de decisiones	Disolución de PYMES (V2)	77.65 (68)	0.198	0.697	Relación fuerte, pero no significativa
(D2) Sucesión generacional	Disolución de PYMES (V2)	78.79 (68)	0.174	0.702	Relación fuerte, pero no significativa
(D3) Estructura organizativa	Disolución de PYMES (V2)	78.21 (68)	0.186	0.699	Relación fuerte, pero no significativa
(D4) Sostenibilidad financiera	Disolución de PYMES (V2)	126.92 (68)	< .001	0.891	Relación fuerte y significativa
(D5) Conflictos internos	Disolución de PYMES (V2)	145.48 (68)	< .001	0.893	Relación fuerte y significativa
(D6) Capacidad de adaptación	Disolución de PYMES (V2)	114.19 (68)	< .001	0.895	Relación fuerte y significativa
(V1) Gestión familiar	Disolución de PYMES (V2)	130.45 (68)	< .001	0.902	Relación fuerte y significativa

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados de la prueba de Chi-cuadrado muestran que toma de decisiones, sucesión generacional y estructura organizativa no presentan asociación estadísticamente significativa con la disolución de PYMES ($p = .198$; $p = .174$; $p = .186$), pese a una magnitud alta. En contraste, se observan asociaciones fuertes y significativas para sostenibilidad financiera, conflictos internos, capacidad de adaptación y la gestión familiar total ($p < .001$ en todos los casos), confirmando la hipótesis general.

Tabla 5: Resultados de la prueba Chi-cuadrado entre gestión familiar (dimensiones) y disolución de PYMES.

		Correlaciones								
		Puntaje de Toma de Decisiones	Puntaje de Sucesión Generacional	Puntaje de Estructura Organizativa	Gestión Familiar (Total)	Puntaje de Sostenibilidad Financiera	Puntaje de Conflicto Internos	Puntaje de Capacidad de Adaptación	Disolución de PYMES (Total)	
Rho de Spearman	Puntaje de Toma de Decisiones	Coefficiente de correlación	1.000	,879**	,845**	,964**	-,437**	-,442**	-,439**	-,457**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	80	80	80	80	80	80	80	80
	Puntaje de Sucesión Generacional	Coefficiente de correlación	,879**	1.000	,838**	,961**	-,386**	-,395**	-,425**	-,414**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	80	80	80	80	80	80	80	80
	Puntaje de Estructura Organizativa	Coefficiente de correlación	,845**	,838**	1.000	,915**	-,392**	-,432**	-,403**	-,430**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	80	80	80	80	80	80	80	80
	Gestión Familiar (Total)	Coefficiente de correlación	,964**	,961**	,915**	1.000	-,427**	-,441**	-,453**	-,457**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
		N	80	80	80	80	80	80	80	80
	Puntaje de Sostenibilidad Financiera	Coefficiente de correlación	-,437**	-,386**	-,392**	-,427**	1.000	,877**	,768**	,952**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
		N	80	80	80	80	80	80	80	80
	Puntaje de Conflictos Internos	Coefficiente de correlación	-,442**	-,395**	-,432**	-,441**	,877**	1.000	,772**	,964**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	80	80	80	80	80	80	80	80
Puntaje de Capacidad de Adaptación	Coefficiente de correlación	-,439**	-,425**	-,403**	-,453**	,768**	,772**	1.000	,866**	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	
Disolución de PYMES (Total)	Coefficiente de correlación	-,457**	-,414**	-,430**	-,457**	,952**	,964**	,866**	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados del análisis de correlaciones de Spearman (Tabla X) evidencian asociaciones significativas entre las dimensiones de la gestión familiar y la disolución de PYMES en Los Olivos, Lima – 2025. En primer lugar, se encontró que las dimensiones toman de decisiones ($\rho = -.457$, $p < .001$), sucesión generacional ($\rho = -.414$, $p < .001$) y estructura organizativa ($\rho = -.430$, $p < .001$) presentan correlaciones negativas y significativas con la disolución de PYMES. Esto implica que un mejor desempeño en estas prácticas de gestión se asocia con una menor probabilidad de disolución empresarial. De manera similar, el puntaje total de gestión familiar ($\rho = -.457$, $p < .001$) mostró que tiene una correlación negativa y significativa con la disolución de PYMES, confirmando la hipótesis general de que una gestión familiar sólida reduce el riesgo de fracaso organizacional. En contraste, se observó que las dimensiones sostenibilidad financiera ($\rho = .952$, $p < .001$), conflictos internos ($\rho = .964$, $p < .001$) y capacidad de adaptación ($\rho = .866$, $p < .001$) llegan a presentar correlaciones positivas y muy fuertes con la disolución de PYMES. Esto evidencia que, dentro de la muestra estudiada, cuando aumentan las dificultades financieras, los conflictos familiares o las limitaciones para adaptarse, también se eleva de forma notable el riesgo de que la empresa quiebre. Además, la intensidad de las asociaciones encontradas varía entre un nivel moderado y uno muy fuerte; en particular, destacan los resultados vinculados con la sostenibilidad financiera, los conflictos internos y la capacidad de adaptación, ya que alcanzan valores superiores a .85, lo cual en la literatura metodológica se considera un indicador de gran fortaleza.

V. PROPUESTA DE SOLUCIÓN O MEJORA

A partir de los resultados obtenidos, se evidencia la necesidad de diseñar una estrategia integral de fortalecimiento de la gestión familiar en las PYMES, pues de este factor depende directamente su sostenibilidad y permanencia en el tiempo. En respuesta a ello, se presenta el Modelo de Fortalecimiento Colaborativo de la Gestión Familiar en PYMES (MFC-GF), el cual integra tres niveles de acción articulados entre los principales stakeholders: la familia empresarial, la propia PYME y las instituciones de soporte (Ministerio de la Producción, Programa Nacional Tu Empresa, universidades y entidades financieras).

El modelo -que se ilustra en la Figura 1- se estructura sobre tres ejes estratégicos interrelacionados:

1. **Eje Financiero-Formativo:** orientado a reforzar la alfabetización financiera mediante talleres prácticos sobre elaboración de presupuestos, control de gastos, gestión de liquidez y acceso a crédito responsable. Este eje busca que los líderes familiares desarrollen competencias económicas y administrativas que fortalezcan su autonomía y reduzcan los riesgos de sobreendeudamiento.
2. **Eje Socio-Organizativo:** centrado en la gestión de conflictos y la sucesión generacional. Propone espacios de mediación, liderazgo colaborativo y comunicación asertiva que favorezcan la cohesión familiar y garanticen la continuidad intergeneracional.
3. **Eje Tecnológico-Innovador:** enfocado en la digitalización y la innovación organizativa. Incluye la adopción de herramientas tecnológicas accesibles, capacitación en marketing digital, comercio electrónico y gestión empresarial en línea, de modo que las PYMES puedan ampliar mercados y adaptarse a las dinámicas competitivas del entorno.

De manera transversal, el modelo plantea un sistema de interrelación colaborativa entre los actores: la familia empresarial actúa como núcleo de decisión y aprendizaje; la PYME como espacio de aplicación y transformación; y los stakeholders externos como agentes facilitadores de recursos, capacitación y acompañamiento técnico.

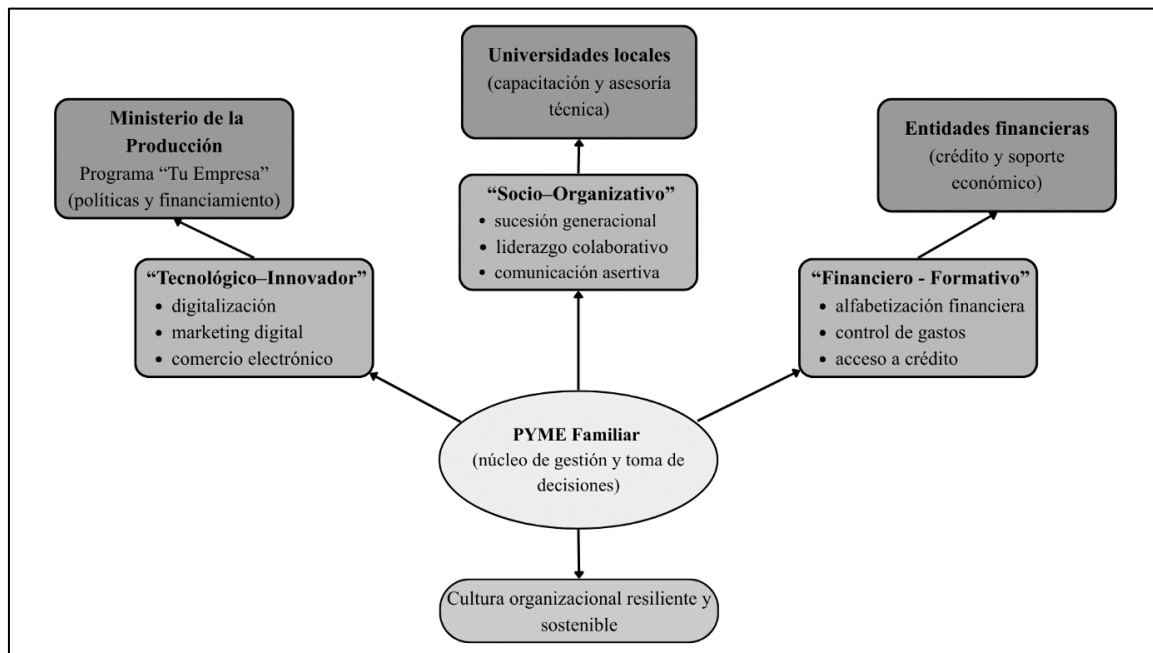


Figura 1. Modelo de Fortalecimiento Colaborativo de la Gestión Familiar en PYMES (MFC-GF).

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del estudio.

Nota: El esquema articula ejes financiero-formativo, organizacional-gobernanza y relacional-soporte institucional.

VI. CONCLUSIONES

En relación con el primer objetivo específico, que se encuentra orientado a analizar la conexión entre la toma de decisiones y la disolución de las PYMES familiares en Los Olivos, los resultados evidencian una asociación negativa y significativa. En términos prácticos, cuando las decisiones se planifican y se sostienen en criterios estratégicos, la probabilidad de cierre disminuye; en cambio, cuando predomina la improvisación y no se aplican criterios claros, la empresa se vuelve más vulnerable ante escenarios adversos. De esta evidencia se desprende que decidir con enfoque estratégico mejora la eficiencia en el uso de recursos, fortalece la capacidad de adaptación y reduce la dependencia de respuestas reactivas.

De igual modo, en relación con el segundo objetivo específico, que se encuentra orientado a examinar la relación entre la sucesión generacional y la disolución, se observa también una correlación negativa significativa. En consecuencia, la planificación intergeneracional adquiere un papel determinante: prepara a los nuevos líderes familiares, disminuye los conflictos internos y asegura la continuidad del proyecto empresarial más allá de la primera generación.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo específico, que se encuentra orientado a valorar el vínculo entre la estructura organizativa y la disolución, se concluye que las empresas con funciones claramente definidas y procesos formalizados presentan un menor riesgo de cierre. Por el contrario, las estructuras débiles o excesivamente informales tienden a generar desorden, duplicidad de funciones y tensiones familiares.

que, en conjunto, elevan la probabilidad de fracaso. En síntesis, la toma de decisiones estratégicas, la sucesión generacional planificada y la estructura organizativa formalizada confluyen para robustecer la gestión familiar y, por consiguiente, la permanencia de las PYMES de Los Olivos. Así, la gestión familiar se configura no solo como respaldo para el quehacer cotidiano, sino también como recurso estratégico capaz de afrontar con mejores garantías las exigencias del entorno y de consolidar a estas empresas como actores relevantes en la dinámica económica local.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones, se propone actuar en dos planos claramente diferenciados y complementarios. Por un lado, el plano empresarial remite a las decisiones y procesos que la PYME familiar desarrolla internamente; por otro, el plano institucional alude a la articulación con actores externos —esto es, los stakeholders públicos y privados— entre los que se incluyen el Ministerio de la Producción y el Programa “Tu Empresa”, la Municipalidad de Los Olivos, las universidades locales, las entidades financieras y los gremios empresariales. Esta distinción permite responder con precisión a la observación del revisor y ordenar la intervención. En el plano empresarial, en primer lugar, conviene fortalecer la toma de decisiones estratégicas mediante ciclos periódicos de planificación y revisión de indicadores clave, de modo que las resoluciones de gestión dejen de depender de percepciones aisladas y se apoyen en información objetiva. Asimismo, resulta pertinente institucionalizar un espacio de coordinación familiar–empresarial que registre acuerdos, responsabilidades y plazos, con el fin de reducir improvisaciones y dar continuidad a las acciones. Por otra parte, la sucesión generacional requiere un protocolo claro que defina perfiles, fases de transición y mecanismos de evaluación del sucesor; con ello se disminuyen los conflictos internos y se resguarda la continuidad directiva. Finalmente, la estructura organizativa debe formalizarse mediante manuales de funciones, mapa de procesos y líneas de autoridad, a fin de evitar duplicidades, mejorar la ejecución y estabilizar la operación cotidiana. En el plano institucional, en primer término, corresponde que los organismos públicos —en particular, el Ministerio de la Producción y el Programa “Tu Empresa”, junto con la Municipalidad de Los Olivos— habiliten rutas de acompañamiento con diagnóstico, asesoría legal–contable y simplificación de trámites, de ser posible a través de ventanillas únicas. Del mismo modo, las universidades locales pueden aportar clínicas empresariales y diplomados breves orientados a propietarios y sucesores, vinculando prácticas formativas con necesidades reales de gestión. A la par, las entidades financieras deberían ofrecer productos crediticios evaluados por flujo de caja, acompañados de educación financiera y garantías parciales que faciliten el acceso al capital de trabajo. Finalmente, los gremios y cámaras de comercio pueden articular mesas sectoriales para compras conjuntas, vitrinas comerciales y mentoría entre empresas familiares, reforzando así la red de apoyo. Con el propósito de verificar avances, conviene dar seguimiento periódico a indicadores de desempeño —margen operativo, liquidez, cumplimiento del protocolo de sucesión, grado de formalización y adopción digital, así como uso de servicios institucionales— y ajustar las acciones en función de su evolución. En suma, mientras la PYME ordena y profesionaliza su gestión interna, las instituciones habilitan y acompañan con servicios, financiamiento y simplificación; la convergencia de ambos planos es la que reduce el riesgo de disolución y robustece la sostenibilidad de las empresas familiares en un entorno cambiante.

VIII. REFERENCIAS

- [1] D. Ruiz-Palomo, J. Diéguez-Soto, A. Duréndez, and J. A. C. Santos, “Family Management and Firm Performance in Family SMEs: The Mediating Roles of Management Control Systems and Technological Innovation,” *Sustainability*, vol. 11, no. 14, 3805, 2019. doi: 10.3390/su11143805. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su11143805>.
- [2] A. Dettori, “Facing COVID-19 challenges: What is so special in family businesses?,” *The TQM Journal*, vol. 34, no. 7, pp. 39–59, 2022. doi: 10.1108/TQM-09-2021-0251. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TQM-09-2021-0251/full/html>.
- [3] L. Kryeziu, M. Bağış, M. N. Kurutkan, B. A. Krasniqi, and A. Haziri, “COVID-19 impact and firm reactions towards crisis: Evidence from a transition economy,” *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, vol. 18, no. 1, pp. 169–196, 2022. doi: 10.7341/20221816. Disponible en: <https://jemi.edu.pl/vol-18-issue-1-2022/covid-19-impact-and-firm-reactions-towards-crisis-evidence-from-a-transition-economy>.
- [4] M. A. Balarezo-Noboa, H. S. Cumbal-Flores, G. U. Vaca-Sandoval, and M. Y. Villamarín-Granja, “Empleo, pérdidas y tributación en el contexto COVID-19 en las pequeñas empresas de Quito, periodo 2019–2021,” *Innova Research Journal*, vol. 7, no. 3.1, pp. 79–93, 2022. doi: [10.33890/innova.v7.n3.1.2022.2154](https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.1.2022.2154).
- [5] I. Bawono, E. Maulina, M. Rizal, and M. Purnomo, “The role of knowledge management capability, financial literacy, and problem-solving skills on organizational performance for SMEs,” *Frontiers in Psychology*, vol. 13, 2022, doi: [10.3389/fpsyg.2022.930742](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.930742).
- [6] A. Khalil, M. Abdelli, and E. Mogaji, “Do digital technologies influence the relationship between the COVID-19 crisis and SMEs’ resilience in developing countries?,” *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 8, no. 2, p. 100, 2022, doi: [10.3390/joitmc8020100](https://doi.org/10.3390/joitmc8020100).
- [7] L. Mura, Z. Hajduová, M. Smorada, and Z. Jakubova, “Employee motivation and job satisfaction in family-owned businesses,” *Problems and Perspectives in Management*, vol. 19, no. 4, pp. 495–507, 2021, doi: [10.21511/ppm.19\(4\).2021.40](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.40).
- [8] Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), “En el Perú se crearon más de 70 mil empresas entre julio y setiembre de 2024,” Dec. 2024. [Online]. Available: <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/1072957-en-el-peru-se-crearon-mas-de-70-mil-empresas-entre-julio-y-setiembre-de-2024>.
- [9] M. A. Balarezo-Noboa, H. S. Cumbal-Flores, G. U. Vaca-Sandoval, and M. Y. Villamarín-Granja, “Empleo, pérdidas y tributación en el contexto COVID-19 en las pequeñas empresas de Quito, periodo 2019–2021,” *Innova Research Journal*, vol. 7, no. 3.1, pp. 79–93, 2022, doi: [10.33890/innova.v7.n3.1.2022.2154](https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.1.2022.2154).
- [10] M. Chávez, M. Umajinga, and K. Gavilanes, “Administración del inventario y rentabilidad empresarial: un acercamiento a las empresas comercializadoras de consumo masivo,” *Religación Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 8, no. 37, p. e2301063, 2023, doi: [10.46652/rgn.v8i37.1063](https://doi.org/10.46652/rgn.v8i37.1063).
- [11] J. Gallo, L. López, G. Duque, and A. Galeano, “Nuevos desafíos de las pequeñas y medianas empresas en tiempos de pandemia,” *Tecnura*, vol. 26, no. 72, pp. 185–208, 2022, doi: [10.14483/22487638.17879](https://doi.org/10.14483/22487638.17879).
- [12] A. Khalil, M. Abdelli, and E. Mogaji, “Do digital technologies influence the relationship between the COVID-19 crisis and SMEs’ resilience in developing countries?,” *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 8, no. 2, p. 100, 2022, doi: [10.3390/joitmc8020100](https://doi.org/10.3390/joitmc8020100).

- [13] A. Herawati, S. Sarwani, L. Listyawati, S. Kamariyah, and D. Widiarto, "Strengthening spice coffee SMEs based on digital marketing for sustainable business improvement," *Abdimas Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*, vol. 8, no. 2, pp. 336–346, 2023, doi: [10.26905/abdimas.v8i2.8982](https://doi.org/10.26905/abdimas.v8i2.8982).
- [14] J. Salazar, "E-commerce como estrategia comercial en micro y pequeñas empresas de calzado en El Porvenir, Perú," *Quipukamayoc*, vol. 32, no. 67, pp. 83–94, 2024, doi: [10.15381/quipu.v31i66.25878](https://doi.org/10.15381/quipu.v31i66.25878).
- [15] K. Acuña-Salazar, S. Pacsi-Capche, E. Aragón-Grados, and E. Rondón-Jara, "Digital marketing strategies to promote e-commerce: Evidence of SMEs importing cosmetics in Peru," 2022, doi: [10.46254/af03.20220005](https://doi.org/10.46254/af03.20220005).
- [16] L. Kryeziu, M. Bağış, M. Kurutkan, B. Krasniqi, and A. Haziri, "COVID-19 impact and firm reactions towards crisis: Evidence from a transition economy," *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, vol. 18, no. 1, pp. 169–196, 2022, doi: [10.7341/20221816](https://doi.org/10.7341/20221816).
- [17] H. Peñaloza, "Impacto de la normalización de la política monetaria de la FED en el acceso al crédito de las empresas latinoamericanas," *Económicas CUC*, vol. 42, no. 1, pp. 34–53, 2020, doi: [10.17981/econuc.42.1.2021.econ.3](https://doi.org/10.17981/econuc.42.1.2021.econ.3).
- [18] C. Restrepo, M. Patiño, P. Duque, L. Cervantes, and A. Rivera, "Rendimiento financiero en pequeñas y medianas empresas (PYMES): un análisis bibliométrico de la producción científica," *Apuntes Del Cenés*, vol. 42, no. 75, 2023, doi: [10.19053/01203053.v42.n75.2023.14714](https://doi.org/10.19053/01203053.v42.n75.2023.14714).
- [19] M. Castro and M. Zermeño, "Being an entrepreneur post-COVID-19 – Resilience in times of crisis: A systematic literature review," *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol. 13, no. 4, pp. 721–746, 2020, doi: [10.1108/JEEE-07-2020-0246](https://doi.org/10.1108/JEEE-07-2020-0246).
- [20] Y. Shah, Y. Liu, F. Shah, and F. Shah, "Challenges of small- and medium-sized businesses in Pakistan due to COVID-19 pandemic," *R-Economy*, vol. 6, no. 3, pp. 222–226, 2020, doi: [10.15826/recon.2020.6.3.019](https://doi.org/10.15826/recon.2020.6.3.019).
- [21] H. Hasin, A. Jamil, Y. Johari, and E. Kasim, "COVID-19 and its impact on small and medium enterprises: Evidence from Malaysia," *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, vol. 11, no. 3, 2021, doi: [10.6007/ijarafms/v11-i3/11437](https://doi.org/10.6007/ijarafms/v11-i3/11437).
- [22] M. Alatawi, "Staff development: a management task in Saudi retail SMEs," *Egyptian Journal of Commercial Studies*, vol. 44, no. 1, pp. 3–24, 2020, doi: [10.21608/alat.2020.178836](https://doi.org/10.21608/alat.2020.178836).
- [23] P. Balwant and A. Singh, "Role-modeling leadership in small and medium enterprises: the role of leader identification, leader–member exchange, job stress, job satisfaction, and turnover intent," *Journal of Leadership Studies*, vol. 17, no. 1, pp. 4–19, 2023, doi: [10.1002/jls.21843](https://doi.org/10.1002/jls.21843).
- [24] O. Olubiyi, L. AT, and A. OO, "Succession planning and family business continuity: perspectives from Lagos State, Nigeria," *Organization and Human Capital Development*, vol. 1, no. 1, pp. 40–52, 2022, doi: [10.31098/orcaddev.v1i1.865](https://doi.org/10.31098/orcaddev.v1i1.865).
- [25] V. Klein and J. Todesco, "COVID-19 crisis and SMEs responses: the role of digital transformation," *Knowledge and Process Management*, vol. 28, no. 2, pp. 117–133, 2021, doi: [10.1002/kpm.1660](https://doi.org/10.1002/kpm.1660).
- [26] I. Hamburg, "Impact of COVID-19 on SMEs and the role of digitalization," *Advances in Research*, pp. 10–17, 2021, doi: [10.9734/air/2021/v22i330300](https://doi.org/10.9734/air/2021/v22i330300).
- [27] M. Puspita and B. Wardani, "Mental accounting and business decision-making within SMEs: a COVID-19 pandemic phenomenon," *Journal of Accounting and Strategic Finance*, vol. 5, no. 1, pp. 151–178, 2022, doi: [10.33005/jasf.v5i1.228](https://doi.org/10.33005/jasf.v5i1.228).
- [28] K. Albalushi and M. Naqshbandi, "Factors affecting success and survival of small and medium enterprises in the Middle East," *Knowledge*, vol. 2, no. 3, pp. 525–538, 2022, doi: [10.3390/knowledge2030031](https://doi.org/10.3390/knowledge2030031).
- [29] H. Peñaloza, "Impacto de la normalización de la política monetaria de la FED en el acceso al crédito de las empresas latinoamericanas," *Económicas CUC*, vol. 42, no. 1, pp. 34–53, 2020, doi: [10.17981/econuc.42.1.2021.econ.3](https://doi.org/10.17981/econuc.42.1.2021.econ.3).
- [30] I. Bawono, E. Maulina, M. Rizal, and M. Purnomo, "The role of knowledge management capability, financial literacy, and problem-solving skills on organizational performance for SMEs," *Frontiers in Psychology*, vol. 13, 2022, doi: [10.3389/fpsyg.2022.930742](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.930742).
- [31] E. Rahmajati and P. Kusuma, "Efforts to improve SMEs performance in Purwokerto through financial literacy, financial inclusion and digitization," *Al-Masraf Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, vol. 8, no. 1, p. 114, 2023, doi: [10.15548/al-masraf.v8i1.613](https://doi.org/10.15548/al-masraf.v8i1.613).
- [32] OECD, *SME and Entrepreneurship Outlook 2025*. [Online]. Available: https://www.oecd.org/en/publications/serials/oecd-sme-and-entrepreneurship-outlook_11c3425f.html.
- [33] R. Jaramillo, N. Bello-Escamilla, R. Olate, A. Llanos, P. Martínez, and C. Vejar, "Nivel de comunicación familiar y autoeficacia en pacientes con diabetes mellitus tipo 2 en atención primaria de salud," *Index de Enfermería Digital*, p. e14680, 2024, doi: [10.58807/indexenferm16360](https://doi.org/10.58807/indexenferm16360).
- [34] G. Castro, O. Kuan, and M. García, "Análisis sistémico de la competitividad en el sector metalmeccánico: perspectivas meso y microeconómicas," *Revista CEA*, vol. 10, no. 22, p. e2435, 2023, doi: [10.22430/24223182.2435](https://doi.org/10.22430/24223182.2435).
- [35] J. Huamani, "Clúster: estrategia de asociatividad para la competitividad. Una revisión sistemática," *Revista de Ciencia e Investigación en Defensa – CAEN*, vol. 5, no. 3, pp. 19–40, 2024, doi: [10.58211/y2m4rw32](https://doi.org/10.58211/y2m4rw32).
- [36] Ministerio de la Producción del Perú (Produce), "Emprendimiento formal en el Perú: Definición e Indicadores de Desempeño 2024," Apr. 2025. [Online]. Available: <https://www.producepresarial.pe/emprendimiento-formal-en-el-peru-definicion-e-indicadores-de-desempeno-2024/>.
- [37] L. Salas-Arbeláez, M. Solarte, and A. Azuero, "Influencia de la gestión humana en la competitividad de pequeñas y medianas empresas colombianas," *Revista Venezolana De Gerencia*, vol. 28, no. Especial 10, pp. 905-921, 2023, doi: [10.52080/rvgluz.28.e10.3](https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.3).
- [38] T. Clauß, S. Kraus, and P. Jones, "Sustainability in family business: mechanisms, technologies and business models for achieving economic prosperity, environmental quality and social equity," *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 176, p. 121450, 2022, doi: [10.1016/j.techfore.2021.121450](https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121450).
- [39] OECD, *SME and Entrepreneurship Outlook 2025*. [Online]. Available: https://www.oecd.org/en/publications/serials/oecd-sme-and-entrepreneurship-outlook_11c3425f.html. [Accessed: Aug. 7, 2025].
- [40] J. W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014.
- [41] C. R. Kothari, *Research Methodology: Methods and Techniques*, 2nd ed. New Delhi: New Age International, 2004.
- [42] IBM Corp., *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 28.0*, Armonk, NY: IBM Corp., 2021.